

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti pengumpulan data dilakukan dengan skala penelitian. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan harus diukur sebelum dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku atau status diantara kelompok tertentu. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu intensi *turnover*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang dapat digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan atribut yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan dipahami sebelum membuat suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya yang berjumlah 70 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sumarsono (2002), sampel adalah sebagian kecil dari suatu kelompok besar yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang serupa dengan

seluruh kelompok tersebut. Oleh karena itu, penting bahwa sampel tersebut mencerminkan secara akurat sifat-sifat yang dimiliki oleh seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus. Sampel jenuh merujuk pada teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi menjadi bagian dari sampel, dan hal ini sering disebut sebagai sensus (Riduwan, 2010). Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Pendekatan ini biasanya dipilih ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau ketika peneliti berusaha untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Arikunto (2012), pengertian sampel jenuh dan dikenal juga dengan istilah sensus adalah setiap sampel diambil secara keseluruhan jika populasinya kurang dari 100 orang, namun jika populasinya lebih besar dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi yang terlibat tidak melebihi 100 responden, peneliti memilih untuk mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya sebagai sampel, yakni sebanyak 70 orang responden.

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2008), variabel adalah gejala yang menjadi fokus atau perhatian peneliti. Variabel terdiri dari atribut sekelompok orang atau objek yang berbeda satu sama lain. Pada dasarnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Variabel

bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mengubah variabel lain (*dependent*). Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas (*independent*).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas/*independent* (X)

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel bebas adalah :

X1 = Dukungan Organisasi

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Kompensasi

2. Variabel terikat/*dependent* (Y)

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat adalah Intensi *Turnover* (Y)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan konsep dengan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian sehingga lebih mudah dipahami. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Dukungan Organisasi (X₁)

Menurut Untari *et al.*, (2021), dukungan organisasi dioperasionalkan sebagai salah satu cara suatu perusahaan mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

Menurut Rosyiana (2019), indikator dukungan organisasi dapat dioperasionalkan di PT. STSJ Wilayah Surabaya sebagai berikut :

a. Keadilan

Keadilan prosedural berkaitan dengan bagaimana sumber daya didistribusikan antara karyawan di PT. STSJ Wilayah Surabaya. Ada dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan sosial.

b. Dukungan pimpinan

Karyawan di PT. STSJ Wilayah Surabaya memperoleh pemahaman yang sama tentang seberapa besar pimpinan menghargai kinerja karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Jenis penghargaan yang diberikan oleh PT. STSJ Wilayah Surabaya dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan. Pelatihan di PT. STSJ Wilayah Surabaya dianggap investasi pada karyawan yang akan meningkatkan dukungan organisasi.
- 2) Gaji, pengakuan dan promosi. Peluang mendapatkan imbalan seperti gaji, pengakuan dan promosi akan meningkatkan kontribusi karyawan di PT. STSJ Wilayah Surabaya dan dukungan organisasi, menurut teori dukungan organisasi.
- 3) Keamanan kerja. Jaminan bahwa PT. STSJ Wilayah Surabaya ingin mempertahankan anggota di masa depan menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

4) *Role stressors*. Stres ditimbulkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan di lingkungannya.

2. Pengembangan Karir (X_2)

Sunyoto (2012), menyatakan bahwa salah satu fungsi manajemen karir adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

Menurut Hamali (2016), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengembangan karir di PT. STSJ Wilayah Surabaya diantaranya :

1. Sikap pimpinan

Karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya tetapi tidak disukai atasan atau rekan kerjanya tidak akan mendapat dukungan untuk kemajuan dalam karirnya. Jika seorang karyawan ingin karirnya berjalan dengan baik, maka harus menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya. Diantara indikator sikap atasan adalah : (1) hubungan pimpinan dengan karyawan dan (2) perhatian pimpinan terhadap kemajuan karir karyawan.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses yang dilalui oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang metode kerja sebagai hasil dari komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Salah

satu indikator dimensi pengalaman adalah : (1) pengalaman kerja yang menarik.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor yang memengaruhi bagaimana seseorang bertindak. Seseorang yang cukup pendidikan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan memaksimalkan potensinya. Indikator dari dimesi pendidikan adalah : (1) latar belakang pendidikan dan (2) kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.

3. Kompensasi (X_3)

Segala imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya untuk perusahaan disebut kompensasi. Kompensasi dapat berupa fisik dan non fisik dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja yang dioperasikan di PT. STSJ Wilayah Surabaya (Ariandi, 2018).

Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah dan Gaji

Pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya dibayar berdasarkan upah atau tingkat gaji per jam. Gaji umumnya dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan oleh organisasi diluar gaji atau upah yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

3. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan dari perusahaan, program pensiun dan tunjangan lain yang terkait dengan pekerjaan.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kemudahan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, anggota klub atau akses pesawat perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Untuk eksekutif dengan gaji tinggi, tunjangan dapat mewakili sejumlah besar uang.

4. Intensi *Turnover* (Y)

Novialdi (2007), mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai keputusan karyawan itu sendiri.

Menurut Junaidi *et al.* (2020), indikator intensi *turnover* adalah sebagai berikut:

1. Adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.
2. Mencari informasi lowongan kerja lain.
3. Keinginan yang kuat untuk berhenti dari perusahaan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Berikut adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari informasi langsung, seperti sistem kompensasi dan bagaimana hal itu berdampak pada produktivitas karyawan.
2. Data kuantitatif adalah data yang berupa laporan tertulis seperti gaji karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari wawancara dan kuisioner yang diberikan atau dibagikan kepada pimpinan dan karyawan perusahaan, yang dapat memberikan data atau informasi terkait penelitian.

2. Data sekunder

Data perusahaan yang telah diolah, penelitian kepustakaan, dokumen perusahaan dan penelitian sebelumnya.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa prosedur untuk mengumpulkan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Metode pengumpulan data yang melibatkan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan mengenai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2008), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara

yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan datanya.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang individu atau perasaan karyawan dalam hubungannya dengan perjanjian yang telah disepakati dengan organisasi. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pencarian data tentang hal-hal atau variabel seperti catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini, dokumen dan catatan yang ada di perusahaan digunakan untuk menemukan data yang diperlukan tentang karyawan.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dianggap valid ketika dapat secara efektif mengukur apa yang dimaksud atau diinginkan. Tingkat validitas instrumen tersebut dapat diukur dengan melakukan uji validitas, yang seringkali melibatkan korelasi antara skor jawaban pada setiap item dengan skor total dari seluruh item instrumen tersebut. Jika hasil korelasi antara setiap pertanyaan dari skor total menunjukkan

signifikansi statistik ($< 0,05$) dan nilai korelasi ($> 0,4$), maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut memiliki validitas yang tinggi (Singarimbun, 1995).

2. Uji Reabilitas

Setelah suatu alat pengukuran dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitasnya. Reabilitas adalah ukuran konsistensi dari alat ukur ketika digunakan untuk mengukur gejala atau konsep yang sama pada berbagai kesempatan atau kondisi yang berbeda (Ashari, 2009). Dalam konteks ini, konsistensi mengacu pada sejauh mana kuesioner atau alat pengukuran tetap stabil dan dapat diandalkan saat diterapkan untuk mengukur konsep atau struktur tertentu dari suatu kondisi ke kondisi lain.

Reabilitas dapat diukur melalui penggunaan koefisien Cronbach Alpha (α), yang mengukur tingkat hubungan positif antara item pertanyaan dalam suatu instrumen. Koefisien Cronbach Alpha memberikan indikasi sejauh mana item-item tersebut saling konsisten atau berhubungan satu sama lain. Jika nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,6 hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut dianggap memiliki reabilitas yang memadai. Dengan kata lain, tingkat konsistensi internal instrumen terpenuhi, dan instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur responden pada satu konstruk atau topik tertentu (Sekaran, 1992).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menganalisis hubungan secara linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini

adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen adalah positif atau negatif, serta untuk memperkirakan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan. Dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Intensi *Turnover*

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Dukungan Organisasi

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Kompensasi

e : *Standard Error*

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji simultan pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikan.

Menurut Imam Ghozali (2018), jika nilai probabilitas signifikan kurang dari 5%, variabel tersebut akan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk uji F, dasar pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut :

- a) Jika F hitung kurang dari nilai F tabel dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diterima. Ini berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 (α) maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji *Significant*/Uji t

T-test atau uji hipotesis T, digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Angka T hitung dan T-tabel dibandingkan untuk menentukan apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Kriteria yang digunakan untuk pengujian dengan nilai signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $>$ T tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima.
2. Jika nilai t hitung $<$ T tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak.